



CÓMO ELEGIR TU PROFESIÓN





DEPARTAMENTO DE ESTADO DE ESTADOS UNIDOS

DICIEMBRE DE 2008

VOLUMEN 13 / NÚMERO 12

<http://www.america.gov/publications/ejournalusa.html>

Programas de Información Internacional:

Coordinador	Jeremy F. Curtin
Editor ejecutivo	Jonathan Margolis
<hr/>	
Editor creativo	George Clack
Editor principal	Richard W. Huckaby
Editora gerente	Charlene Porter
Gerente de producción	Susan L. Doner
Ayudante de gerente de producción	Sylvia Scott
Producción web	Janine Perry
<hr/>	
Editora de copia	Rosalie Targonski
Editora de fotografía	Ann Monroe Jacobs
Diseño de portada	David Hamill
Imagen de portada	Barton Stabler/Corbis
Especialista en consulta	Martin Manning

La Oficina de Programas de Información Internacional del Departamento de Estado de Estados Unidos publica un periódico electrónico mensual bajo el logotipo *eJournal USA*. Estos periódicos examinan cuestiones de importancia que afectan a Estados Unidos y a la comunidad internacional, así como a la sociedad, los valores, el pensamiento y las instituciones estadounidenses.

Cada nuevo periódico se publica mensualmente en inglés, y lo siguen versiones en francés, portugués, ruso y español. Algunas ediciones selectas aparecen también en árabe, chino y persa. Cada periódico está catalogado por volumen y número.

Las opiniones expresadas en los periódicos no reflejan necesariamente el punto de vista ni la política del gobierno de Estados Unidos. El Departamento de Estado no asume responsabilidad por el contenido y acceso constante a los sitios en Internet relacionados con los periódicos electrónicos; tal responsabilidad recae exclusivamente en quienes publican esos sitios. Los artículos, fotografías e imágenes del periódico pueden reproducirse y traducirse fuera de Estados Unidos, a menos que incluyan restricciones específicas de derechos de autor, en cuyo caso debe solicitarse autorización a los propietarios de los derechos de autor que se citan en el periódico.

La Oficina de Programas de Información Internacional mantiene números actuales y anteriores en varios formatos electrónicos en <http://www.america.gov/publications/ejournalusa.html>. Se agradece cualquier comentario en la embajada local de Estados Unidos o en las oficinas editoriales:

Editor, *eJournal USA*
IIP/PUBJ
U.S. Department of State
301 4th Street, SW
Washington, DC 20547
United States of America
Correo electrónico: eJournalUSA@state.gov

Acerca de este número

“Sal en busca de tu vida”, dicen hoy algunos jóvenes estadounidenses. “Sigue tu propio camino” y “Haz lo tuyo” son los lemas que nos han dejado algunos cantantes. “Haz lo que quieras hacer”.

Distintas culturas y distintas generaciones han pronunciado diversos lemas sobre esa etapa de la vida en la que una persona cruza el umbral de la edad adulta y toma decisiones difíciles sobre su futuro.

Lemas como esos dan la impresión de que entrar en la edad adulta es una aventura magnífica. Pero, en realidad, a la mayoría de los jóvenes también les preocupa encontrar algún tipo de trabajo interesante que, al mismo tiempo, les proporcione el ingreso necesario para vivir cómodamente.

Llámesele elegir una profesión, ganarse la vida o, simplemente, conseguir un empleo, a todos nos gustaría hallar un medio de estar entusiasmados con nuestro trabajo y pagar las cuentas. ¿Cuál es el secreto? Ninguna fórmula mágica ni encantamientos misteriosos te ayudarán en este aspecto, pero hemos conseguido reunir algunos consejos que te pueden servir de orientación.

En las páginas siguientes, hemos pedido a una serie de estadounidenses que nos cuenten cómo encontraron el camino a su carrera profesional y qué es lo que han aprendido en el camino. Nos hablan de la parte positiva, pero sin dejar fuera las malas decisiones y los rumbos equivocados. Encontrarás a gente que descubrió su vocación mientras hacía un arduo trabajo por muy poco dinero. Algunos te hablarán de la forma en que

su familia influyó en sus decisiones. Otros describirán años transcurridos en una dirección, sólo para descubrir más tarde que, realmente, deseaban seguir otro rumbo.

Este número también contiene consejos de expertos que descubrieron que el trabajo de su vida era ayudar a otros a encontrar la profesión adecuada. Pueden ayudarte a descubrir cuáles son las aptitudes, credenciales y pasiones que te asisten en la búsqueda de una trayectoria profesional.

Estos relatos son todos distintos, pero, en realidad, todos tratan de lo mismo: la autodeterminación, la potenciación, soñar tu propio sueño y encontrar la manera de llegar donde quieres.

—Los editores



Barton Stabler/Photodisc/Getty Images



DEPARTAMENTO DE ESTADO DE ESTADOS UNIDOS / DICIEMBRE DE 2008 / VOLUMEN 13 / NÚMERO 12

<http://www.america.gov/publications/ejournals.html>

Cómo elegir tu profesión

LA TOMA DE DECISIONES

- 3 Lo que tú ofreces al mundo**
Richard N. Bolles
Un reconocido experto en planificación de vida ofrece algunos consejos para ayudarte a determinar tus aptitudes y tus puntos fuertes.
- 5 La cultura afecta la planificación de profesión y de vida**
Richard N. Bolles
Este mismo experto examina las distintas perspectivas culturales con respecto a la planificación profesional.
- 8 Cómo elegir una profesión en tiempos de cambio**
Phyllis McIntosh
Las nuevas tecnologías y la reestructuración económica han generado cambios que afectan la elección de una vocación y la búsqueda de empleo.
- 12 El servicio público puede desembocar en una profesión**
Siobhan Dugan
Los participantes de Americorps, un programa nacional de servicio público dirigido a los jóvenes, descubren destrezas y adquieren experiencia que les ayudan a elegir una profesión.

RELATOS PERSONALES

- 15 Pasión por el río**
Jeff Rennie
Un escritor explica cómo la naturaleza marcó el rumbo de su profesión.

- 17 Chile, perritos calientes y el legado de una familia**
Jeanne Holden
El restaurante Ben's Chili Bowl, en Washington D.C., es un negocio familiar que ha pasado a la segunda generación, cuya dedicación se centra en los clientes y la comunidad.
- 20 Crear recuerdos para ganarse la vida**
Walter Scheib
Un antiguo chef de la Casa Blanca explica su dedicación a la industria culinaria.
- 22 Un jugador de videojuegos pasa días oscuros**
Bill Wadleigh
Un productor de videojuegos explica cómo descubrió el trabajo perfecto que ni siquiera sabía que buscaba.
- 24 La potenciación de una comunidad**
Gwen Moore
Una legisladora del Congreso de Estados Unidos recuerda su participación en el programa Voluntarios al Servicio de Estados Unidos, en Milwaukee (Wisconsin).
- 26 Cada llamada es distinta**
Andrea Clark
Una bombera abandonó su profesión de ingeniera electrónica para trabajar en servicios de emergencia.
- 28 Recursos
Más información (en inglés)**

Lo que tú ofreces al mundo

Por Richard N. Bolles

El experto en planificación de vida Richard N. Bolles, autor de ¿De qué color es su paracaídas? ofrece algunos consejos para ayudarte a identificar las aptitudes que tienes y que te conducirán a la trayectoria profesional que deseas.

Durante años he dirigido talleres de trabajo a los que han asistido gentes de todo el mundo: pobres, ricos, jóvenes, viejos, con educación académica y sin ella. He descubierto que todo el mundo —repito, todo el mundo— tiene al menos 500 aptitudes. La cuestión es: ¿de qué tipo? y ¿en qué consisten?

Todos hemos nacido dotados; todos hemos nacido “aptos”, incluso los que tienen graves discapacidades. Observa cómo aprende, asimila y utiliza información un bebé. Las aptitudes que tienen todos los niños son asombrosas.

Observa tus aptitudes, examínalas y reconoce que son talentos que tú ofreces al mundo.

Básicamente, existen tres tipos de aptitud, que conviene clasificar con arreglo a tres categorías: verbos, sustantivos y adjetivos.

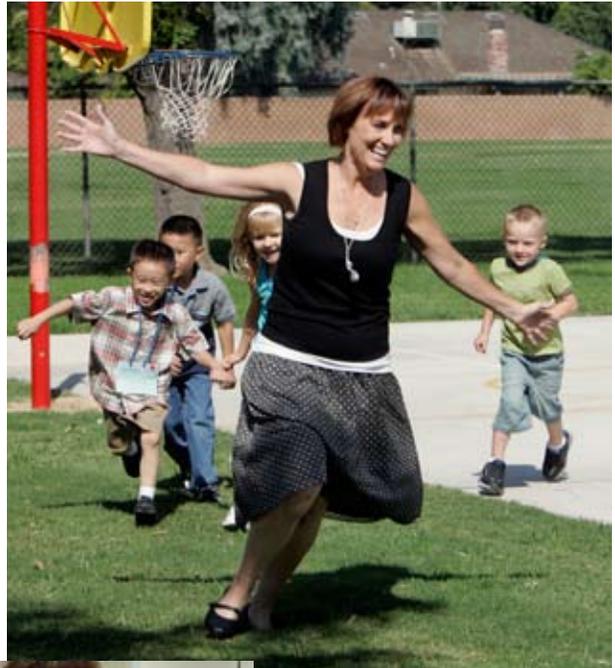
Algunas de tus aptitudes son verbos, cosas que haces.

Como curar, coser, construir, conducir, comunicar, persuadir, motivar, negociar, calcular, organizar, planificar, memorizar, investigar, sintetizar, etc. Éstas son tus aptitudes transferibles o funcionales. También se llaman talentos, dotes, y “aptitudes naturales”.

Son tus puntos fuertes, que tienes desde el nacimiento. Por ejemplo, algunas personas saben negociar desde que nacen; pero si tú no sabes, probablemente puedes aprender al ir creciendo. Por tanto, algunas aptitudes son “adquiridas”. Rara vez se pierden estas aptitudes.

Se llaman aptitudes transferibles porque se pueden transferir de una ocupación a otra y usar en diversos sectores, no importa cuántas veces se cambia de oficio.

Estas aptitudes son cosas que tú tienes facilidad de hacer bien en uno de tres universos: gente, cosas, o datos/información/ideas. Casi todos nosotros nos inclinamos a



© AP Images/The Fresno Bee, Tomas Ovalle



© AP Images/Daily Messenger/Jack Haley

Algunos estudios revelan que las personas cuya profesión entraña el cuidado, enseñanza o protección de otros sienten la mayor satisfacción laboral. Las personas que trabajan en actividades creativas también dicen que su trabajo les produce mucha satisfacción. Una maestra de jardín de infancia (arriba) en California enseña a sus estudiantes a correr por la hierba, no por el cemento.

Dos alumnos de un programa de formación profesional del estado de Nueva York reciben capacitación en técnicas de asistencia veterinaria.

preferir un trabajo con personas, cosas o datos. ¿Por qué? Porque ahí es donde utilizamos las aptitudes que más nos gusta utilizar.

Algunas de tus aptitudes son sustantivos, materias y objetos que comprendes bien.

Como por ejemplo ordenadores, inglés, antigüedades, flores, colores, moda, Microsoft Word, música, maquinaria agrícola, datos, gráficos, Asia, japonés, mercado de valores, etc.



© AP Images/Matt Houston

Simmie Knox es un artista de Maryland y el primer artista afroamericano al que se le ha pedido realizar el retrato del presidente.

Éstas se llaman aptitudes de materias o aptitudes de conocimientos. Son materias de las que sabes algo y que te gusta utilizar en tu trabajo. A menudo se denominan “tus conocimientos especializados”.

Estos conocimientos los has adquirido, a lo largo de los años, trabajando como aprendiz (formal o informal), a través de la escuela, la experiencia práctica, libros o un mentor. ¿Cuáles son los que te encanta utilizar? Ésta es la segunda serie de aptitudes que tienes para ofrecer al mundo.

Los adjetivos o adverbios constituyen la tercera serie de aptitudes.

Como: preciso, adaptable, creativo, fiable, flexible, metódico, persistente, puntual, responsable, independiente, cortés, amable, etc.

Estas son tus aptitudes características personales. Características son las formas en que tú te controlas a ti mismo, la manera en que te disciplinas. Dan un cierto estilo a tus aptitudes transferibles. A menudo estas aptitudes sólo se desarrollan a través de la experiencia.

En conversaciones cotidianas nos referimos a nuestras características como si flotasen libremente en el aire: “Yo soy una persona formal; soy creativo; soy puntual”. Pero, en realidad, las características se añaden siempre a nuestras aptitudes transferibles como adjetivos o adverbios.

Por ejemplo, si tu aptitud transferible favorita es “la investigación”, tus características describen o modifican la forma en que llevas a cabo tu “investigación”. ¿Lo haces de manera metódica, creativa o fiable?

Estos estilos, estas autodisciplinas, son la tercer cosa que tienes para ofrecer al mundo.

La forma en que combinas estas tres clases de aptitudes es lo que te hace único.

Por tanto, es importante que te informes de qué tipos de trabajos necesitan las aptitudes transferibles, los conocimientos especializados y las características que más te gusta usar. Después de todo, naciste porque el mundo necesita lo que sólo tú puedes ofrecer. ■



© AP Images/Matt Rourke

Tricia Borneman, a la derecha, trabaja en un mercado de agricultores en Filadelfia. Es parte de una nueva generación de agricultores con estudios universitarios que abandona otra profesión para dedicarse a la agricultura.

Este artículo es una adaptación de <http://www.jobhuntersbible.com> (en inglés), página oficial de la obra de Bolles ¿De qué color es su paracaídas? Reimpreso con permiso.

Las opiniones expresadas en este artículo no reflejan necesariamente el punto de vista ni la política del gobierno de EE.UU.

La cultura afecta la planificación de profesión y de vida

Por Richard N. Bolles



© AP Images/Bebeto Matthews

La Universidad de la ciudad de Nueva York patrocinó esta feria de empleo con el fin de reunir a alumnos a puntos de licenciarse, ex alumnos y empresas que estaban contratando.

La manera en que los jóvenes eligen su trayectoria profesional varía mucho de un país a otro. Un experto en profesiones examina diversas normas exclusivamente para eJournal USA.

Richard N. Bolles es autor de ¿De qué color es tu paracaídas?, una guía para la búsqueda de empleo y elección de profesión que, desde que se publicó por primera vez hace 30 años, ha conocido diez ediciones y se ha traducido a más de veinte idiomas.

Empecemos con una historia. Imagínate un hermoso valle lleno de toda clase de árboles frutales. Te dicen que puedes escoger cualquier árbol del valle y su fruta será tuya. Para ayudarte a escoger, se ha preparado una mesa a la entrada del valle donde puedes probar distintos tipos de fruta y ver cuál es la que prefieres. Cuando terminas de probarlas, señalas la que has escogido como favorita. Te conducen al fondo del valle hasta que te encuentras frente a un hermoso árbol. “Éste es tu árbol”, te dicen.

Deberías sentirte entusiasmado, pero, en cambio, te desanimas, porque la fruta más cercana al suelo se encuentra a una altura de siete metros. Aunque en teoría puedes tomar la fruta de tu elección, el hecho es que no puedes alcanzarla.

Te resignas a la frustración de ver que tu fruta favorita está para siempre fuera de tu alcance, o concibes algún plan para alcanzarla.

Primero, tratas de hacer caer algunas frutas tirando piedras a las ramas más bajas del árbol. Cuando este método falla, pruebas otro. Reúnes a varios de tus amigos, que juntos forman una pirámide humana, cada uno subido en los hombros de otros, y luego te suben, como un acróbata, a la cúspide, desde donde puedes alcanzar la fruta. Pero tus amigos no se mantienen firmes y la pirámide empieza a desmoronarse. Se te ocurre una última idea. Vas a la biblioteca por un libro y con el consejo y la ayuda práctica de esos mismos amigos, aprendes a construir una escalera de madera o bambú de nueve metros de largo. Una vez construida, puede llevarse de un sitio a otro bajo el árbol y puedes tomar la apetitosa fruta que tanto deseas.

Una vez con la fruta en la mano, sales del valle por el otro extremo, donde un inspector verifica si la fruta es realmente tuya, antes de permitirte quedarte con ella.

Seguramente te has dado cuenta de que ésta es una parábola o alegoría ideada para ayudarnos a hacernos una idea de la manera de escoger una trayectoria profesional en los Estados Unidos, con sus cuatro etapas:

1. La elección de una profesión que te guste. Esta elección está representada por la cata de los distintos tipos de fruta a la entrada del valle.

2. La búsqueda de empleo. Esta etapa está representada por el hecho de que, inicialmente, no puedes alcanzar la fruta. Éste es el principal hecho cierto que te presenta este artículo: Una elección de profesión sin aptitudes de búsqueda de empleo es “infructuosa”. Son dos partes de un todo indivisible. Sin aptitudes de búsqueda de empleo, la elección de una profesión no es más que un sueño. Sin elección de profesión, la búsqueda de empleo no es más que ir a la deriva. Ir a la deriva o soñar: éstas son las consecuencias de dominar sólo un lado de la búsqueda de profesión como se hace en los Estados Unidos.

3. Los diversos métodos de búsqueda de empleo. Estos métodos están representados por las piedras, la



© AP Images/Ben Margot

Richard N. Bolles, en esta imagen en California, es autor de *¿De qué color es tu paracaídas?*, que según la editorial Ten Speed Press es el libro de mayor superventas de todos los tiempos de consejos sobre profesiones.

pirámide humana y la escalera. Los métodos preferidos de búsqueda de empleo en Estados Unidos son el envío del curriculum (tirar piedras al árbol, con la esperanza de que la fruta caiga al suelo); el establecimiento de redes de contactos (la construcción de una pirámide humana para alcanzar la fruta); y la potenciación, el paso a ser un eterno buscador de empleo competente aprovechando la crisis actual para aprender a hacer frente a este tipo de crisis el resto de tu vida. Esto lo puedes lograr haciendo un inventario de tus aptitudes, aprendiendo a demostrarlas, y averiguando cuáles con las necesidades de los presuntos empleadores (representado en la construcción de una escalera permanente).

4. El feliz resultado de la entrevista con un presunto empleador. En nuestra parábola, este hecho se ve representado por el puesto de inspección a la salida al otro extremo del valle.

Con esta parábola acerca del sistema de carreras profesionales en Estados Unidos por referencia, veamos cómo difiere de este modelo el proceso de elección de profesión y búsqueda de empleo (un tema indivisible) de otros países. Ten presente que en cada país este proceso es como un arco iris. Podemos escoger o discutir un *color* predominante en un país determinado, pero los otros colores están siempre presentes en mayor o menor grado. Por tanto, es ridículo afirmar que un país tiene sólo un método de búsqueda de empleo; suele haber tantas excepciones como “reglas”. Sólo nos podemos referir a supuestos o tendencias predominantes, y éstos ocurren sólo entre algunas clases sociales en ese país.

Sin olvidar estas advertencias, pasemos a catalogar las variaciones que existen en el mundo. Consideremos los arcos iris:

La elección de una profesión. En todo el mundo, algunas personas se ven abocadas a una profesión por accidente o casualidad, de aquí que la “elección de oficio” no es algo esperado o valorado; en estas culturas, los jóvenes no saben qué quieren, ni siquiera se pueden plantear esa cuestión. Mientras que, al otro extremo de nuestro arco iris, en otros países, la elección de profesión es algo ciertamente esperado, pero toda la familia decide hacia qué profesión te tienes que dirigir. Es una elección común, no individual, basada en el mayor prestigio de toda la familia o las “apariencias”. (En muchas culturas, las “apariencias” tienen que ver con la reputación o la situación social de la familia.) Cabe destacar que las sociedades que no utilizan un término determinado para referirse a esta situación, a menudo basan su elección en este concepto: *¿Concede automáticamente una profesión determinada respeto y situación social*

envidiable al individuo y a la familia? Generalmente, los ingenieros, médicos y catedráticos están en la cumbre de la escala social, mientras que los empresarios y los políticos están en la base. La selección individual está limitada por estas consideraciones.

La búsqueda de empleo. En algunas culturas, o al menos entre determinadas clases sociales, existen pocas opciones en cuanto a la forma de buscar empleo. El método utilizado está prescrito de antemano e, incluso, sujeto a un ritual: “Hay un orden de cosas; así es como se hace”. Por ejemplo, en Irlanda del Norte, la ley exige que en el caso de determinados empleos públicos, se les tienen que hacer a todos los candidatos exactamente las mismas preguntas. En otros países, el ritual puede no tener carácter de ley, pero puede ser una expectativa estrictamente prescrita. Así, en algunos países latinos o sudamericanos se espera que el candidato envíe a las compañías de interés un paquete de hasta 10 páginas o más antes de una entrevista. Este paquete debe incluir un curriculum de tres a cinco páginas (a veces más), el expediente académico, certificados, fotocopias de títulos académicos, cartas de recomendación de anteriores empleadores, etc. La cuestión es establecer credibilidad –“Soy quien digo ser”– ante las compañías, incluso antes de que pidan dichas pruebas. En algunas culturas (como en Europa) existe una creencia casi inquebrantable de que el sistema de búsqueda de empleo funciona de una forma bien organizada y prescrita, aun cuando hay ingentes pruebas de que esto, sencillamente, no es cierto. Incluso gran parte de Estados Unidos no está inmune a esta falsa ilusión.

Los diversos métodos de búsqueda de empleo. Al otro extremo del arco iris de esta búsqueda de empleo en Estados Unidos y otros países de latitud similar, puedes

utilizar cualquier método que se te ocurra. Si mañana inventas un nuevo método del que todavía nadie ha oído hablar, más ventaja para ti. No existen límites, salvo los de evitar las rarezas y el mal gusto. En *¿De qué color es tu paracaídas?*, señalé 16 métodos distintos de búsqueda de empleo, pero los tres más comunes son los que he mencionado en nuestra alegoría anterior: curriculum, redes de contacto y potenciación. No obstante, a diferencia de la alegoría, éstos, con frecuencia no son opciones mutuamente exclusivas, sino que se han de utilizar simultáneamente en pos del éxito en cualquier caso.

El feliz resultado de la entrevista con un presunto empleador. Aquí el arco iris es impresionante. La principal diferencia, no obstante, gira en torno a si la entrevista y el empleo se consideran en función del grupo o del individuo. En Estados Unidos, estamos acostumbrados a poner el acento en el individuo. El individuo es el protagonista de la entrevista de contratación, cuando tiene que decir lo que le hace superior a los demás buscadores de empleo con antecedentes similares. El individuo tiene que describir y documentar los resultados que ha logrado en trabajos o papeles anteriores. El individuo debe, a fin de cuentas, solicitar el empleo y más tarde decidir qué oferta acepta.

En muchos países, este procedimiento es totalmente extraño, en particular en las culturas donde la familia es una fuerza social dominante. En esos países, se hace hincapié en la importancia de la comunidad, el grupo y el equipo, tanto en el trabajo como en la entrevista.

Para empezar, la comunidad puede estar presente en la entrevista, a la que acude toda la familia (en algunas culturas asiáticas o maoríes). Su papel es ofrecer datos que el candidato pudiera haber olvidado mencionar o que, por humildad, no deba decir de sí mismo. A medida que va avanzando el proceso, el papel de la familia consiste en decidir qué posición y empresa debe aceptar el candidato, tras considerar cuál es la más ventajosa para el prestigio y posición social de la familia.

La comunidad es la protagonista de la entrevista. No es el individuo el que acumula éxitos, sólo el grupo o equipo. De hecho, en algunas culturas, para el óptimo funcionamiento del equipo, los empleadores sólo pueden considerar contratar a todos sus empleados de la misma ciudad o comunidad como garantía de que trabajarán bien juntos.

Como buscador de empleo, tu papel en la entrevista es poner de relieve tu contribución al equipo o grupo con el que has trabajado en el pasado. Ir más allá, es decir, tratar de destacarte de otros miembros del grupo, se considera arrogancia. En Japón, esta prohibición está consagrada en el adagio “golpea el clavo que sobresale de los demás para que todos estén al mismo nivel”; mientras que en Australia y Nueva Zelanda, se dice “la amapola más alta es la que primero se corta”. ¡Ay!

Por ese motivo, en estas culturas debes referirte a lo que ofreces como “valor añadido”, término que casi todos los empleadores entienden.

Ahora que hemos visto cómo varía el proceso de “elección de profesión y búsqueda de empleo” de un país a otro, veo cuatro lecciones para alguien que está a punto de emprender este camino:

1. Haz inventario de ti mismo. Conócete a ti mismo lo mejor que puedas. (Consulta los ejercicios en *¿De qué color es tu paracaídas?* u obras similares.) Decide qué aptitudes transferibles tienes, en particular, qué aptitudes puedes aportar a un equipo o comunidad de trabajadores.

2. A través de Internet, la guía de teléfonos o conversaciones con personas que trabajan en tu campo de interés, reúne tanta información como puedas sobre empresas u organizaciones donde te gustaría trabajar. Si estás mejor informado sobre una empresa que otros candidatos, harás mejor impresión en la entrevista. A las empresas les gusta ser admiradas.

3. Familiarízate con la forma en que se lleva a cabo normalmente la búsqueda de empleo en el país en que deseas trabajar. Habla con distintas personas que hayan encontrado empleo allí y pregúntales cómo lo han hecho. Toma notas.

4. Haz aún más. Pregunta a la gente a quién conocen que, sin atenerse a los procedimientos habituales, hayan encontrado empleo satisfactorio. Habla con ellos directamente, si es posible. Toma nota de todos los detalles para poder preparar un “plan B” en caso de que el procedimiento normal en ese país no sea apropiado para ti.

Lo que deseas, más que ningún empleo, es esperanza para tu futuro y tu vida. Y en la búsqueda de empleo, como en la vida, la esperanza nace siempre del hecho de disponer de opciones para proseguir tu búsqueda de propósito y sentido en esta tierra. ■

Para más información sobre la búsqueda de empleo, puede consultar la página web del autor <http://www.jobhuntersbible.com/> (en inglés).

Las opiniones expresadas en este artículo no reflejan necesariamente el punto de vista ni la política del gobierno de EE.UU.

Cómo elegir una profesión en tiempos de cambio

Por Phyllis McIntosh



© AP Images/Damian Dovarganes

El gobierno de Los Ángeles (California) administra un servicio de empleo que permite encontrar puestos de trabajo por Internet.

Los rápidos adelantos tecnológicos y la reestructuración económica han generado cambios significativos en el mercado laboral estadounidense y, como consecuencia, han afectado el modo en que los jóvenes hacen la transición del entorno académico al mundo laboral.

Phyllis McIntosh es periodista radicada en Washington D.C. y tiene amplia experiencia en cuestiones laborales.

Para los jóvenes estadounidenses, la búsqueda de empleo es ahora mucho más fácil que antes. El caudal de información que tienen a su disposición en lo que respecta a oportunidades de educación, posibles empleadores y vacantes de empleo está tan cerca como su propia computadora. No obstante, ahora muchos jóvenes

tardan más que anteriores generaciones en concluir sus estudios, buscar un empleo y encontrar una profesión. Son mucho más exigentes al aceptar una oferta de empleo y cambian con bastante frecuencia de puesto de trabajo. Para esta generación, la lealtad entre empleado y empleador es un concepto que pertenece al pasado.

EL USO DE INTERNET PARA ENCONTRAR UNA PROFESIÓN

Ningún otro avance tecnológico ha afectado más la forma en que los estadounidenses buscan empleo que Internet. En el pasado, los jóvenes titulados no tenían otra alternativa que asistir a ferias de empleo, conocer a

los representantes de las empresas y leer la extensa información disponible en los centros de recursos de sus universidades para enterarse de las oportunidades de empleo en sus respectivos campos. Pero hoy, los estudiantes pueden encontrar oportunidades de empleo en las páginas web de las empresas y hasta presentar sus solicitudes por Internet. Muchos estudiantes se sienten más cómodos realizando un búsqueda pasiva”, opina Edwin W. Koc, director de investigación de la Asociación Nacional de Universidades y Empleadores (NACE, siglas en inglés). “La desventaja es que al empleador se le hace más difícil evaluar a los candidatos para un puesto. Aquí, en Estados Unidos, todavía dependemos de la entrevista personal.

Nuestros estudios revelan que los estudiantes que encontraron empleo con mayor rapidez fueron aquellos que combinaron la búsqueda por Internet con entrevistas personales con los empleadores”.

El instrumento más novedoso para los que buscan empleo son las populares redes sociales como Facebook, MySpace y LinkedIn, que permiten a sus usuarios comunicar de manera rápida a cientos de personas su interés por una vacante determinada. Los empleadores que desean llenar vacantes también recurren a estas redes. En los estudios de Koc, cerca del 16 por ciento de los empleadores admitió que utilizaba estas redes sociales como parte de su actividad de contratación, y el 7 por ciento de los estudiantes confirmó que se había comunicado directamente con un empleador a través de su cuenta en una red social. La desventaja para quienes buscan empleo es que muchos más empleadores —44 por ciento— acuden a estas páginas para acceder al perfil personal de los posibles candidatos, según revela una encuesta de www.valut.com, un portal de información sobre empleos. Más del 80 por ciento de los empleadores revela que ver algún dato negativo en el perfil de un candidato puede afectar la decisión de contratación.

Internet también ha hecho posible que un mayor número de estadounidenses pueda obtener la titulación



Los estudiantes del colegio universitario estatal técnico de Cincinnati pueden informarse sobre oportunidades de empleo en los tabloneros de anuncios que hay en distintos edificios del campus. Muchos sistemas de colegios universitarios que reciben fondos del Estado hacen hincapié en la importancia de capacitar a los estudiantes en las especialidades que necesitan las empresas de su zona.

© AP Images/Al Behrman

universitaria por Internet, lo cual es una comodidad, sobre todo para estudiantes de mayor edad que ya tienen empleo y responsabilidades familiares. Sin embargo, en una encuesta realizada por Vault, el 63 por ciento de los empleadores dijo que favorecería al candidato que tuviera la licenciatura tradicional frente a otro que hubiera realizado sus estudios por Internet. Un dato alentador es que el 83 por ciento de los empleadores y gerentes de contratación tienen ahora una opinión más favorable de la titulación por Internet que hace cinco años.

APLAZANDO LA EDAD ADULTA

Aunque la búsqueda de empleo se haya vuelto más fácil, parece que a los jóvenes estadounidenses se les ha hecho más difícil trazar su rumbo de vida. De hecho, para muchos, su profesión es el resultado de un accidente fortuito más que de una decisión consciente de educarse para alcanzar una meta, dice John Flato, vicepresidente de investigación y asesoría de Vault. La mitad de todos los estudiantes cambia de especialización durante su primer año de universidad. Y, aunque más del 40 por ciento piensa en su primer año que realizará estudios graduados o profesionales, el número se reduce en un 20 por

ciento cuando llega al cuarto año. Un estudio de NACE confirma que la mayoría de los estudiantes elige su campo de especialización porque disfruta de las clases. Y, salvo en el caso de disciplinas como la ingeniería, cuyos programas de estudio están concebidos para preparar al estudiante para la profesión, los estudiantes no vinculan su campo de estudio con lo que harán en la vida una vez que se hayan licenciado, dice Koc.

Es posible que toda esta incertidumbre sea la causa de que a los estudiantes ahora les tarda seis años, como promedio, para obtener la titulación que solían completar en cuatro, dice Flato. Añade que una razón de ello es que las universidades desean retener a los estudiantes y, si cambian de especialización, no permiten que sólo tomen esos cursos adicionales para graduarse en el período de cuatro años.

La obtención de un título universitario tampoco lanza automáticamente a los jóvenes a la adultez. En general, los jóvenes ahora contraen matrimonio más tarde, y por motivos económicos regresan al hogar. Sus padres complacientes se sienten contentos de seguir dándoles cierto apoyo financiero y algunos siguen estando muy involucrados en la vida adulta de sus hijos, a veces hasta el punto de acompañarles a entrevistas de trabajo o de llamar a un empleador para saber la razón por la que su hijo/a no fue contratado, según revelan los expertos.

Para muchos jóvenes recién licenciados, el primer empleo es meramente un primer peldaño. La mitad de ellos cambiará de puesto de trabajo en los siguientes 12 a 18 meses. “Este proceso exploratorio es, de muchas maneras, lo que antes solía suceder en la universidad y ahora tiene lugar durante los primeros años en el mundo laboral”, indica Daniel H. Pink, autor y experto en asuntos relacionados con la trayectoria profesional y el empleo. “Es inevitable que la selección de una profesión se deba en alguna medida a un accidente fortuito y pienso que es sano que sea imposible pronosticar con facilidad el mercado laboral”.

CAMBIO DE TENDENCIAS

Una de las tendencias más relevantes en Estados Unidos es la desaparición del concepto de lealtad a un empleador. Los jóvenes se dan cuenta de que un cambio de empleo es la manera más rápida de avanzar en términos de salario y responsabilidades, y a diferencia de sus padres y abuelos pocos tienen previsto quedarse con la misma empresa durante décadas. Tampoco esperan de sus empleadores la fidelidad a largo plazo, ni tampoco un puesto de trabajo seguro. “La gente ha visto cómo amigos y familiares han sido objeto de despidos, ceses y adquisiciones, de modo que piensan: si así actúan las empresas, tengo que velar por mis propios intereses”, añade Flato.

Por su parte, los empleadores están facilitando más que nunca el cambio de un puesto a otro. La cobertura de salud para los nuevos empleados por lo general se activa inmediatamente, sin que exista un intervalo de espera, y los programas tradicionales de pensiones han sido reemplazados por planes de jubilación 401(K). Los empleados contribuyen lo que quieren a estos planes y retienen los fondos aun cuando cambian de empleo.

Más que ninguna otra generación anterior, los jóvenes estadounidenses quieren que su trabajo tenga un propósito. Las encuestas revelan que buscan a empleadores que protejan el medio ambiente y que fomenten la responsabilidad social, y quieren que su trabajo haga una diferencia en el mundo. Suelen preferir empleadores que proporcionan diversas prestaciones en el lugar de empleo, como un gimnasio, atención médica, guardería, peluquería, servicios de lavandería y tintorería, es decir, todo lo que contribuya a mantener cierto equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. En varias encuestas recientes en las que se pidió a estudiantes universitarios que nombraran a su empleador idóneo, Google, el gigante de búsquedas en Internet famoso por las prestaciones que ofrece a sus empleados (como una cafetería gourmet gratuita), se clasificó en primer puesto.

Para un número considerable de jóvenes, la situación geográfica es un factor decisivo a la hora de aceptar una oferta de empleo. Algunos desean vivir un estilo de vida urbano o en determinada región del país. Muchos prefieren quedarse en un entorno que conocen y no aceptarán un empleo lejos del hogar familiar, según un estudio realizado por NACE.

A pesar de sus exigencias, los expertos opinan que los jóvenes recién licenciados pueden estar seguros de que sus oportunidades de empleo se mantendrán relativamente buenas según la economía de Estados Unidos se recupere de la recesión. Los jóvenes son los preferidos de los empleadores porque cuestan menos contratarlos y son más receptivos a la formación profesional en el trabajo que los empleados con más experiencia. Según se jubilen los empleados que nacieron en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, la denominada generación de la posguerra, se irán abriendo más puestos de trabajo, especialmente en el gobierno y en el campo de la educación, según pronostica Koc. Agrega que las expectativas de empleo serán generalmente buenas para licenciados en administración de empresas, la especialización más popular en las universidades estadounidenses, a pesar de que han desaparecido muchos empleos en el sector financiero como consecuencia de la crisis de finales de 2008.

Según se vayan asignando cada vez más las tareas rutinarias a las computadoras, “el talento artístico, la inventiva, la empatía y la amplitud de miras, características ya en demanda hoy, cobrarán aún más importancia”, opina Dan Pink.

Lo cierto es que en la economía actual nada es tan constante como el cambio, tanto en la manera en que los jóvenes buscan y consiguen empleo como en el tipo de empleos que desempeñarán. Como señala Pink: “en 10 ó 20 años algunos jóvenes tendrán empleos en industrias que es posible que no existan hoy y desempeñarán cargos para los que ni siquiera tenemos nombre hoy”. ■

Las opiniones expresadas en este artículo no reflejan necesariamente el punto de vista ni la política del gobierno de EE.UU..

El servicio público puede desembocar en una profesión

Por Siobhan Dugan



Foto cedida por CNCS

Los participantes del programa de AmeriCorps prestan servicio en organizaciones sin fines de lucro que atienden necesidades sociales, como por ejemplo la construcción de viviendas para los sin techo.

Durante más de 40 años el gobierno de Estados Unidos ha patrocinado programas que fomentan la participación de los jóvenes en el servicio público. Estos programas reciben amplio apoyo gracias a las aportaciones que hacen los participantes. Los jóvenes voluntarios también terminan el programa con una visión nueva de sus talentos, habilidades y perspectivas de futuro.

Siobhan Dugan es especialista en relaciones públicas de la Corporation for National and Community Service (Corporación de Servicio Nacional y Comunitario), organización matriz de AmeriCorps, que ofrece 75.000 oportunidades cada año para que jóvenes adultos atiendan las necesidades críticas de comunidades de todo el país.

A los miembros de AmeriCorps se les conoce por ayudar a los demás. Dirigen programas extraescolares, construyen senderos en parques nacionales, hacen frente a incendios forestales y responden a desastres nacionales que abarcan desde los atentados terroristas del 11 de septiembre hasta el huracán Katrina. La gente a la que ayudan agradece enormemente sus esfuerzos. Pero cuando el participante de AmeriCorps concluye su año de servicio, ¿qué ocurre a continuación?

Muchos coinciden en señalar que su tiempo de servicio les ayuda a desarrollar aptitudes para profesiones futuras. También dicen que AmeriCorps les ayuda a determinar cuál es la profesión que quieren seguir. El informe de 2008 *Still Serving: Measuring the Eight-Year Impact of AmeriCorps on Alumni* (Todavía prestan servicio: el impacto de ocho años de AmeriCorps en sus antiguos participantes) respalda estos conceptos y analiza el impacto del programa AmeriCorps en 2.000 participantes ocho años después de que han prestado servicio, comparado con un grupo de control de personas con características similares que no prestaron servicio.

El estudio es el más riguroso que se ha efectuado con respecto al impacto que tiene el programa AmeriCorps en sus participantes, y demuestra de manera concluyente que el servicio expone a los participantes del programa a oportunidades nuevas de profesión y les supone una ventaja en el mercado laboral. Cerca del 80 por ciento informó que su participación le expuso a nuevas carreras profesionales y más de dos terceras partes indicó que su participación fue una ventaja a la hora de buscar trabajo después de completar el programa.

EL SERVICIO A LA JUVENTUD

Tomemos como ejemplo a Brian McClendon, de 29 años, que se crió en el barrio de Harlem de la ciudad de Nueva York y quien ha tenido una relación desde la escuela secundaria con lo que ahora se conoce como la Zona de los Niños de Harlem. En la actualidad, está a cargo de los participantes de AmeriCorps y trabaja estrechamente con los niños a los que atiende el programa comunitario, sin olvidar nunca que él mismo estuvo una vez en esa situación.

Haber participado en el programa de AmeriCorps le brindó a McClendon la estructura para sus actuales tareas de gestión. “Sin esa base no habría tenido éxito”, afirma. El programa de AmeriCorps también le dio “la oportunidad de trabajar con las familias, con los niños de la comunidad, y de pulir mis destrezas sociales. Ha sido una experiencia



Foto: M.T. Harmon/ Cedita por CNCS

Torie Bowman trabajó en proyectos relacionados con las cuencas hidrográficas y ahora quiere estudiar derecho medioambiental. Su servicio en el programa AmeriCorps le ha inspirado a estudiar derecho medioambiental.

maravillosa tratar con tantas personas distintas y atender sus necesidades”.

El programa de AmeriCorps le expuso a toda una gama de habilidades nuevas, entre éstas la resolución de conflictos, la mediación y la gestión de un aula escolar. “Más que nada, me dio la capacidad de ejercer de líder en mi clase, en mis escuelas y en mi comunidad”, dice.

Haber servido le dio también nuevos planes para su trayectoria futura. De niño y adolescente quiso ser policía y se había hecho a la idea de un futuro en el ámbito de la ejecución de la ley; su titulación universitaria es en derecho penal. Explica que AmeriCorps cambió esa meta, pero que sigue teniendo una conexión con sus nuevos objetivos de servicio en la comunidad. Considera que su función es la de “prevenir los problemas y neutralizarlos”. Cuando la policía interviene en una situación “ya es demasiado tarde, ya se ha violado la ley”. En cambio, dice McClendon, trabajar con los jóvenes, temprano en sus vidas, especialmente durante la niñez, “les da a los niños posibilidades. Es una influencia mucho más poderosa”.

Aunque todavía siente un firme respeto por el lado de justicia penal en la ecuación, cree que su decisión de seguir la profesión que ha escogido tiene un “impacto más profundo” en quienes son atendidos en la Zona de los Niños de Harlem. La organización ha proporcionado educación, servicios sociales y programas comunitarios a niños y familias de Harlem desde los años setenta.

Estos días también estudia para obtener su maestría en administración pública, lo cual “me dará credenciales

adicionales en cuanto a la administración del sistema de servicio público. No me habría decidido a hacerlo si no hubiese tenido la experiencia del programa AmeriCorps”, dice.

LA PROTECCIÓN DEL AGUA

En otra parte del país, en Colorado, Torie Bowman, actual participante en el programa de AmeriCorps, tiene previsto dirigir su vida en una nueva dirección cuando termine su servicio. Al igual que McClendon, AmeriCorps le ha brindado a Bowman una introducción a una profesión diferente en la que continuará el trabajo que hace ahora.

Bowman, de 25 años, dirige un equipo de AmeriCorps VISTA (Volunteers in Service to America – Voluntarios en servicio de Estados Unidos) que colabora con el equipo *Western Hardrock Water Team* en cuestiones de calidad del agua, en particular las que se ven afectadas por las minas. El programa se centra en conseguir que los grupos interesados en la conservación de las cuencas hidrográficas colaboren unos con otros y trasciendan divisiones políticas, como fronteras estatales. Al centrarse en el nivel de las cuencas hidrográficas Bowman pretende unir a los grupos para que colaboren en temas comunes.

Como líder del equipo, Bowman capta más miembros de VISTA para llegar a otros grupos que trabajan en el tema de las cuencas hidrográficas. Comenzó su servicio el año pasado con el equipo *Appalachian Coal Country Watershed Team* de Virginia Occidental. Su trabajo se ha centrado en las cuencas hidrográficas de pequeñas comunidades mineras históricas, donde la industria minera ha tenido efectos negativos en las cuencas. “Hago montones de visitas a distintos lugares y desarrollo contactos y alianzas por todo el estado”, dijo. También planifica sesiones de formación y reuniones de equipos de VISTA, y prepara muchas solicitudes de subvenciones.

Esta experiencia ha impulsado a Bowman a tomar el examen de ingreso para la carrera de derecho, con la meta final de trabajar en el campo del derecho medioambiental. Durante dos años trabajó como guía en el descenso de aguas rápidas antes de inscribirse en AmeriCorps. “Mi profesión y las condiciones de servicio han supuesto

una gran transición para mí, de utilizar la mente y no solamente el cuerpo”, dijo.

Bowman se licenció en Religión e Historia del Arte por la Universidad de Wake Forest en 2005. “La titulación es definitivamente parte de la razón por la que me interesé por el programa VISTA”, dice. “La titulación no me dio una idea de cuáles eran mis destrezas prácticas. Quería hacer algún trabajo intenso que me permitiera desarrollar esas destrezas”.

No cabe duda de que ha logrado esa meta. “Para mí, casi lo que conozco acerca de mí misma se lo debo a mi experiencia de servicio. He aprendido que me gusta trabajar con la gente. Puedo gestionar trámites, pero más que eso me encanta poner en contacto a la gente, crear relaciones y consolidar alianzas. Me ha obligado a entender las cuestiones y a ser una persona bien informada, especialmente en lo que respecta a asuntos de la calidad del agua”.

No obstante, Bowman encuentra que trabajar en una organización sin fines de lucro puede tener sus límites. “Lo de la facultad de derecho se me presentó como un campo en el que podía ser más eficaz, especialmente en lo que se refiere a temas de calidad del agua”. Según Bowman, Colorado ha sido un buen lugar para aprender acerca de las cuestiones de calidad del agua. El tema es importante en todas partes, pero la calidad y cantidad del agua en ese estado de las Montañas Rocosas son administradas rigurosamente debido a la escasez del recurso.

Bowman ha enviado solicitudes a varias facultades de derecho, escogiendo como primera elección a las que se destacan en derecho medioambiental. También quiere estudiar temas relacionados con el derecho indígena estadounidense, interés que despertaron sus estudios universitarios de política y espiritualidad de los indígenas estadounidenses.

LA COMUNICACIÓN EN LAS COMUNIDADES

Tras haber concluido en julio su servicio con el Cuerpo Civil Comunitario Nacional de AmeriCorps (NCCC, siglas en inglés), Angelina Moya, de 23 años, actualmente busca trabajo en su ciudad natal de Aurora (Illinois) y en la ciudad cercana de Chicago. Tiene una titulación universitaria en Comunicaciones y desea utilizar tanto su educación como su experiencia de servicio comunitario para encontrar un empleo en el sector sin fines de lucro.

“He descubierto que [buscar empleo] es un gran desafío”, dice. “El mercado de Chicago es competitivo y las organizaciones están teniendo problemas de dinero”.

Al margen de eso, dijo que su servicio con el NCCC le brindó una rica experiencia en aspectos importantes. Quienes participan en el programa NCCC de AmeriCorps son asignados a equipos de 10 a 12 personas que sirven juntos durante un año y viven juntos en instalaciones similares a las de las residencias universitarias.

“Una de las mejores cosas que aprendí en el NCCC fueron aptitudes comunicativas”, dice Moya. “Mi equipo era muy variado, con gente con personalidades muy diferentes. Teníamos personalidades muy fuertes. Ese fue uno de los desafíos, pero también una de las mejores cosas de mi tiempo en el programa”. Puesto que trabajar con personas muy distintas es un hecho en la mayoría de los lugares de trabajo, Moya reconoce la necesidad de ser flexible. “Creo que ahora soy más abierta de mente”, explicó.

Durante su programa, Moya trabajó en diversos lugares y en proyectos muy diferentes. En Lake Charles (Luisiana), donde los residentes padecen aún los efectos de los daños causados por el huracán Rita de 2005, el equipo de Moya trabajó en un proyecto de Habitat for Humanity y construyó una casa sobre pilotes de más de cuatro metros para protegerla de futuros huracanes. En Ketchikan (Alaska) su equipo rehabilitó un edificio de cien años para convertirlo en un centro comunitario juvenil. En otro proyecto en Luisiana, el equipo trabajó en un almacén de Habitat for Humanity transportando materiales a casas en construcción.

Además de su papel como miembro del equipo, Moya ejerció de enlace de prensa para su equipo. “Antes del participar en NCCC, mi experiencia de estudios en el campo de la comunicación era tan abarcador que tenía que concentrarla un poco. Ahora tengo esta experiencia en servicio comunitario y he desarrollado un interés y un amor por esto y quiero continuar. Esto me ayudó a consolidar mis planes y mi profesión futura”.

Aunque el servicio en AmeriCorps brindó a estos tres participantes una experiencia que les ayudará a tener éxito en sus respectivas profesiones, ninguno considera que ése sea el aspecto más importante del programa. Quienes participan en AmeriCorps tienen un gran impacto en las personas a las que ayudan. Como dijo Brian McClendon: “creo que hemos salvado muchas vidas; era necesario salvar muchas vidas. Yo estoy en la línea del frente”. ■

AmeriCorps es un programa de la Corporation for National and Community Service (Corporación de Servicio Nacional y Comunitario), un organismo federal que mejora vidas, fortalece comunidades y fomenta la participación cívica por medio del servicio y el voluntariado. Cada año, más de cuatro millones de estadounidenses de todas las edades y extractos sociales participan en programas de la Corporación que atienden necesidades locales a través de sus programas Senior Corps, AmeriCorps, VISTA, NCCC, y Learn and Serve America (Aprender y servir en EE.UU.). Para más información acerca de estos programas visite www.nationalservice.gov. (en inglés).

Pasión por el río

Por Jeff Rennieke

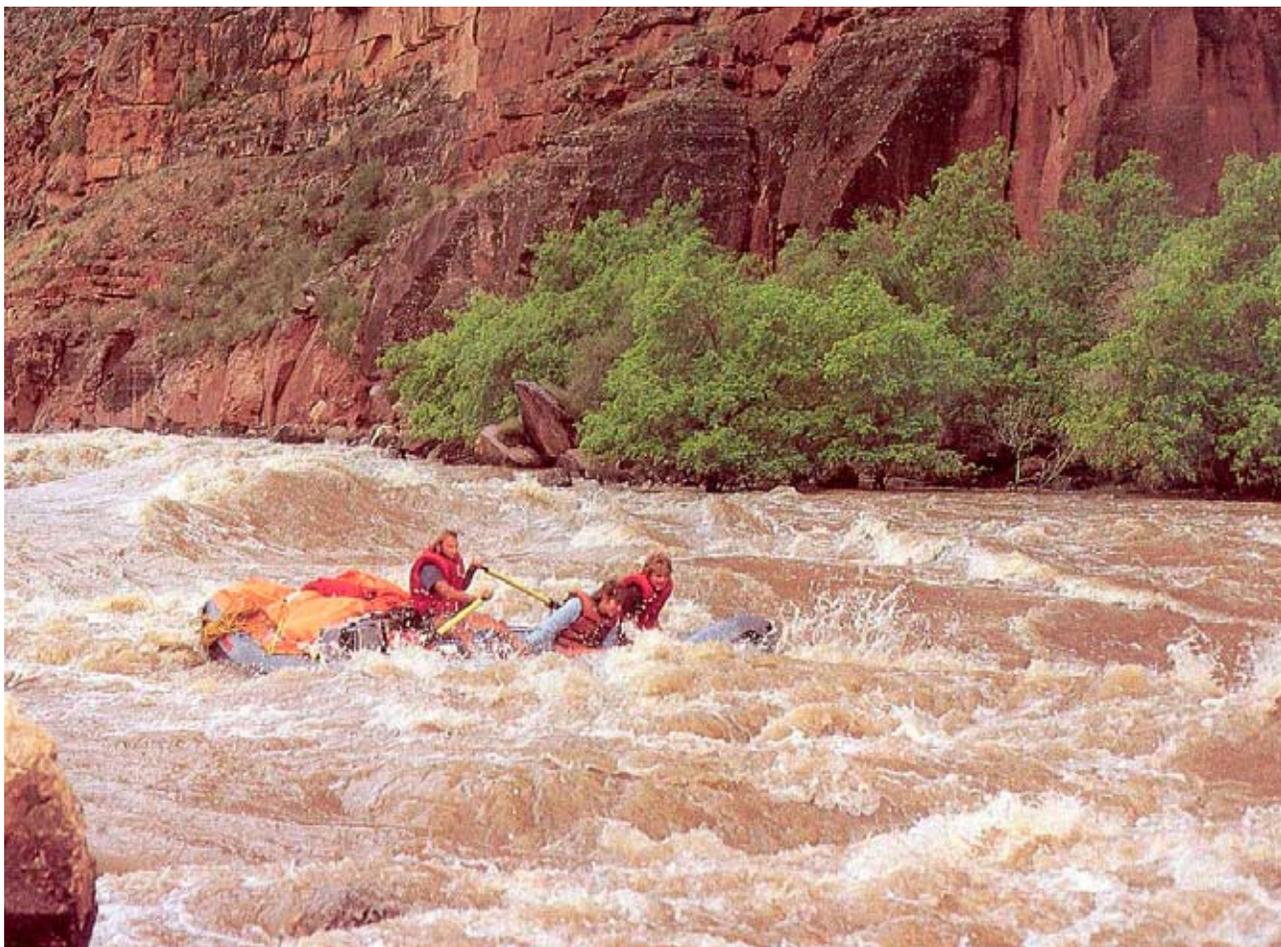


Foto cedida por Tom Beck

El autor empuña los remos de esta balsa que navega las aguas bravas del río Yampa, en el estado de Colorado.

Un escritor, amante de la naturaleza, explica cómo los ríos marcaron el rumbo de su profesión.

Jeff Rennieke es un aclamado escritor de la naturaleza cuya vida ha estado repleta de viajes y aventuras. Su búsqueda de relatos le ha llevado a los destinos más salvajes en cinco continentes, viajes que ha narrado en 10 libros y más de 200 artículos publicados en revistas como National Geographic Adventure, Backpacker y Reader's Digest. Ha resultado ganador en dos ocasiones de medallas de oro en los premios de la Society of American Travel Writers (Sociedad estadounidense de escritores de viajes). Es maestro de redacción y literatura en la escuela secundaria Conserve School de Wisconsin. Sigue teniendo gran pasión por los ríos.

Debo mi profesión de escritor a un río. No era gran cosa, sólo una vieja y cansada corriente de agua industrial, pero podía verla desde mi aula en el colegio. Esos días en que las agujas del reloj parecían inmóviles y las páginas de los libros permanecían quietas, contemplaba el río durante horas, soñando. Ahí estaba el río del relato Big Two-Hearted River de Ernest Hemingway, donde Nick Adams pescaba en busca de un nuevo comienzo en la vida. Ahí estaba el Mississippi de Mark Twain, con Huck y Jim tendidos de espaldas en una balsa, apuntando hacia las estrellas con los dedos de los pies. Había días en que ese pequeño tramo de río era lo único que se movía. Era el camino hacia mis sueños, mi pasaje al mundo que existía detrás de esa curva. Un día el profesor citó a Carl Sandburg.

“Sé que tarda muchísimos años escribir un río, un recodo de agua que plantea una pregunta”, escribió el poeta. En ese instante, con la mirada fija en el río —mi “recodo de agua” propio—, supe lo que iba a hacer con mi vida. Sería escritor y escribiría sobre ríos.

Ser escritor no es la clase de profesión de la que te informan en una feria de empleo. No encaja perfectamente en las casillas de las “encuestas de aptitud profesional” que te da el consejero académico. Al ser escritor uno encuentra su propio camino, su propio sendero, perspectiva que es a la vez aterradora y emocionante.

En la universidad, mientras otros realizaban entrevistas y pasantías, yo me dedicaba a practicar en la piragua la técnica en caso de vuelco. Y también leía, siempre estaba leyendo... *River Notes* de Barry López, *Coming into the Country* de John McPhee, *The River Why* de David James Duncan. Sabía que había relatos en el río, interrogantes en sus recodos torrentosos, si solo pudiera encontrarlos.

Cuando terminé la universidad, con el título en Literatura Inglesa y Redacción Creativa metido en la mochila, conseguí un trabajo como guía fluvial y comencé la búsqueda: el río Colorado en el Gran Cañón, los ríos de Alaska con sus riberas marcadas por las huellas de osos pardos, ríos con nombres impronunciados y aguas bravas en China, Sudamérica y Canadá. Los navegué todos. Me senté junto a las fogatas de los campamentos, escuché los relatos. Por el camino, aprendí acerca de los ríos, acerca del tiempo y acerca del lenguaje.

Los ríos bravos son más que cauces de agua que se dirigen de un lugar a otro. Son también senderos hacia nosotros mismos. No se puede apurar a un río. Cuando se navega un río se tiene que hacer al ritmo del agua y ese ritmo te ata a una corriente que es más antigua que la vida en el planeta. Resignarse a ese ritmo nos hace recordar que existen otros ritmos más allá del sonido de los latidos de nuestro corazón; nos enseña sobre el flujo de una idea, la cadencia de un buen relato, lo precioso del tiempo. Presté atención. Lo absorbí todo. Y después me senté a escribir.

Escribir es un acto de exploración, al igual que navegar las corrientes de aguas bravas. Uno parte de la hoja en blanco para explorar las montañas, los cañones y los torrentes de ideas. Contempla preguntas y se mantiene atento al eco de las palabras por débil que sea. Afila su pericia con un lápiz en lugar de un remo, desnuda su alma en el papel y se lo envía al editor de una revista.



El escritor, explorador y profesor Jeff Rennicke.

Foto cedida por Kim Schumacher

Y dicen: “no, gracias”. O por lo menos eso hacen algunas veces. Pero uno lo intenta de nuevo: otra revista, otro relato. Y entonces un buen día alguien dice que sí. Aparece una revista con nuestro nombre, nuestro relato. Algo que comenzó como una idea tan confusa como el remolino de una corriente está ahora en una revista, un relato, nuestro relato, compartido con el mundo.

Acto seguido, lo vuelves a hacer, una y otra vez. En cuestión de dos años estaba escribiendo y seguía navegando. El dinero que ganaba como guía complementaba el dinero que ganaba como escritor. Las revistas comenzaron a llamarme. Llegaron asignaciones que me alejaron de los ríos y me llevaron a otros parajes agrestes: senderismo entre los osos pardos de Kamchatka, descenso en parapente en los Outer Banks de Carolina del Norte, *trekking* en la Antártida. Poco después pasé a ser redactor en la revista *Backpacker* y colaborador asiduo en las revistas de *National Geographic Society*. Los artículos en revistas se convirtieron en libros. En algún momento del trayecto dejé de definirme como guía y escritor. Me había convertido en escritor y el río fluye en mis palabras.

Nunca ha habido mejor momento para ser escritor de la naturaleza. En libros y artículos de revistas, los relatos que narramos han sido siempre una de las maneras de encontrar el camino a través de la oscuridad de la incertidumbre,

una manera de encarar los grandes interrogantes de nuestro tiempo. Con el cambio climático mundial, el incremento en las tasas de extinción y la legión de desafíos medioambientales a los que nos enfrentamos, las cuestiones que versan sobre la relación humana con el medio ambiente y nuestro lugar en el mundo natural figurarán entre nuestras búsquedas literarias más vitales, los relatos más importantes que podamos narrar. Realmente hay relatos en las capas de roca de la ladera de una montaña, en los remolinos de pasto de una pradera y en los “recodos de agua”, como escribiera alguna vez un gran poeta. Y también hay respuestas: en los ríos, en las montañas y en el interior de cada uno de nosotros, si sólo aprendiéramos a mirar. ■

El sitio web del autor es <http://www.jeffrennicke.com> (en inglés).

Chile, perritos calientes y el legado de una familia

Por Jeanne Holden



Foto: Tim Brown

Nizam Ali inspecciona la fachada del restaurante de su familia en la calle U, en Washington D.C. Al fondo se ve el Teatro Lincoln, otro edificio famoso de Washington.

Ben's Chili Bowl es un pequeño restaurante de enorme fama en Washington D.C. Un inmigrante antillano que vino a Estados Unidos abrió el local hace más de cincuenta años y sus hijos continúan el negocio en su sexta década.

Jeanne Holden es escritora autónoma.

“Es por la gente. Siempre ha sido por la gente”, dice Nizam Ali, cuando se le pregunta por qué trabaja en Ben's Chili Bowl, el negocio de su familia. “Fue porque quería ayudar a mi familia y me di cuenta de todo lo que nuestro restaurante significa para mucha gente”.

Nizam, que ahora tiene 38 años, no siempre quiso hacerse cargo del famoso restaurante de chile y perritos calientes que sus padres abrieron hace cincuenta años en Washington D.C. De hecho, fue casi a la edad de treinta años cuando realmente se dio cuenta del significado de lo que habían logrado sus padres.

Mahaboob Ben Ali, padre de Nizam, vino a Estados Unidos en 1945 desde Trinidad (Antillas), donde había nacido. Según Nizam, a Ben lo impulsó la ambición del inmigrante pobre que se ve obligado a triunfar. “La gente de mi padre era gente de negocios”, explicó Nizam. Estados Unidos era la tierra de las oportunidades. Ben Ali probó varios oficios, desde un negocio de importación y exportación hasta una escuela dental, e incluso fue mesero.

El 22 de agosto de 1958, Ben abrió un pequeño restaurante que vendía perritos calientes y chile en un concurrido barrio de la capital estadounidense conocido como “Black Broadway” (el Broadway negro) por los numerosos artistas afroamericanos que actuaban en los clubes de la zona. Ben abrió el restaurante con la ayuda de Virginia Rollins, la mujer que más tarde sería su esposa. Virginia trabajaba en la Calle U, en el Industrial

Bank of Washington, una de las instituciones bancarias afroamericanas más antiguas e importantes de Estados Unidos.

Virginia se había criado en una granja de Chance (Virginia), a unos ciento sesenta kilómetros al sureste de Washington D.C. “La estricta ética de trabajo y la personalidad acogedora de mamá –su llamada hospitalidad sureña– complementaron el instinto comercial de papá”, dijo Nizam. Estaban enamorados, pero casarse era complicado. Ben Ali es de origen sudasiático y Virginia Rollins es afroamericana. En esa época, el matrimonio interracial era ilegal en algunos estados. Tras varios intentos, Ben Ali y Virginia Rollins se casaron en una ceremonia civil en un juzgado de Washington D.C., dos meses después de abrir Ben’s Chili Bowl.

UN RESTAURANTE DE BARRIO

El matrimonio Ali invirtió 5.000 dólares para abrir un restaurante que llegó a tener fama en el barrio por sus comidas sencillas y afables empleados. El corredor de la Calle U era el centro de la comunidad negra, con comercios, tiendas y restaurantes. Ben’s Chili Bowl era popular y atraía una mezcla de artistas y profesionales afroamericanos, así como gente común y corriente. Los primeros años, entre los clientes regulares figuraban músicos de jazz de la talla de Duke Ellington y Bessie Smith. Más tarde, al famoso comediante y filántropo Bill Cosby le gustaba pasar el rato en Ben’s y trajo allí a su novia, Camille, quien sería su futura esposa.

Ben’s Chili Bowl vio tiempos buenos y tiempos difíciles. En 1968, después del asesinato del líder del movimiento de los derechos civiles Martin Luther King, estallaron los disturbios en muchas ciudades. En Washington D.C. la mayoría de los negocios de la Calle U cerraron, pero Ben’s permaneció abierto. En la década de 1980, la ampliación del metro de Washington causó trastornos en la Calle U debido a toda la construcción, pero Ben’s permaneció abierto esos años.

La filosofía de sus padres sostuvo al restaurante, dijo Nizam. “Básicamente, consistía en ‘tratar bien a todos: a los amigos, a los empleados y a los clientes’. Si tratas bien a tu comunidad, ella te tratará bien”.

DECISIONES PROFESIONALES

Nizam, el más joven de los tres hijos de Ben y Virginia Ali, nació en 1970 y se crió en el restaurante. “Tan pronto como crecí hasta la altura de las mesas, empecé a limpiarlas”, recordó. Nizam ayudaba a sus padres después de la escuela y durante los veranos, pero el restaurante no consumía todo su tiempo. También asistió a campamentos y participaba en otras actividades. “Nunca me molestó que mi familia tuviera un restaurante”, dijo. “Me encantaba traer allí a los amigos”.

Haidar, hermano mayor de Nizam, ayudó en el restaurante por breve tiempo, pero siempre quiso ser músico. Actualmente vive con su esposa en California. En cambio Kamal, el mediano, fue a trabajar en el restaurante inmediatamente después de terminar la universidad. Kamal, ocho años mayor que Nizam, prometió a Ben Ali que continuaría el negocio de la familia. Nizam, por tanto, no se sintió presionado a ayudar con el negocio familiar y pudo explorar sus opciones.

En la universidad Nizam se dio cuenta que le entusiasmaba la radio. Fue pinchadiscos en tres cadenas universitarias y realizó pasantías en dos cadenas comerciales. A la edad de veinte años “tenía un pie en el restaurante y otro en la radio”, dijo Nizam. “Me gustaban ambos, pero no lo había dado todo en ninguno de ellos”. Nizam decidió tomarse un año después de terminar la universidad y se puso a trabajar en Ben’s Chili Bowl.

Aprendió que el trabajo de restaurante era increíblemente arduo. “Abrimos siete días a la semana y solo cerramos dos días al año: el Día de Acción de



Nizam Ali (delante, en el centro) con sus empleados detrás del mostrador de Ben's Chili Bowl.

Foto: Tim Brown

Gracias y el Día de Navidad”, dijo Nizam. “Durante la semana, abrimos a las seis de la mañana y por lo general cerramos a las dos de la mañana. Los viernes y sábados por la noche [cerramos] a las cuatro de la mañana. El domingo es nuestro día corto, abrimos de 11 a 20 horas”.

Aun así, Nizam no sabía qué dirección tomar en la vida. Su hermano mayor, Haidar, le instó a enumerar sus metas: ser dueño de su propia empresa, ver el mundo, y casarse y tener hijos. A continuación examinaron cómo alcanzarlas. “Haidar estaba convencido de que la facultad de derecho me permitiría alcanzar todas mis metas”, explicó Nizam. La facultad de derecho de la Universidad de Maryland aceptó a Nizam, pero a éste le seguía preocupando si tendría suficiente interés para completar tres años más de estudios. Su hermano se mantuvo firme: si tienes la oportunidad y los medios de asistir a la facultad de derecho, tienes la responsabilidad de hacerlo.

CELEBRACIÓN Y DESCUBRIMIENTO

Nizam superó el examen del colegio de abogados de Maryland y prestó juramento como abogado en diciembre de 1996. Ejerció de abogado en Maryland en 1997 y a principios de 1998. Al acercarse el verano, Nizam se dio cuenta de que el 22 de agosto de 1998 sería el cuarenta aniversario desde que sus padres abrieron el restaurante.

Nizam quería conmemorar la fecha. “En ese entonces, papá tenía 71 años y mamá, 65”, dijo. “Se me ocurrió una idea. ¿Por qué no cerramos la calle frente al restaurante y organizamos una conferencia de prensa? Invitaremos al alcalde y a funcionarios de la ciudad para que rindan homenaje a mamá y a papá por Ben’s Chili Bowl, por haber superado todas las adversidades y por haber mantenido abierto este lugar”. Nizam y su hermano Kamal se pusieron manos a la obra y trazaron planes, realizaron llamadas, redactaron comunicados de prensa y crearon carteles.

Pero lo que Nizam y Kamal no sabían era que uno de sus clientes también anunciaría el acontecimiento. “Pensó que la historia de Ben’s Chili Bowl era muy interesante y su esposa trabajaba en CNN (la cadena de noticias)”, explicó Nizam. Y así, poco antes del aniversario periodistas de CNN fueron a Ben’s Chili Bowl para entrevistar a la familia Ali. También entrevistaron al cliente más famoso del restaurante, Bill Cosby. La noticia se vio repetidamente en CNN y en el informativo de esa cadena, *Headline News*.

“De repente, un acto que se había pensado como una sencilla expresión de agradecimiento se convirtió en algo mucho más grande”, dijo Nizam. Fue un éxito tremendo. Funcionarios de la ciudad y clientes celebraron el extraordinario restaurante. La ciudad entregó una proclama a la familia Ali que ahora cuelga de una de las paredes del restaurante. Durante dos semanas, las colas de clientes se extendían fuera de las puertas del restaurante.

“Inmediatamente después de la celebración me marché de vacaciones”, dijo Nizam. “Pero llamaba por teléfono todos los días y mi familia me contaba que la cantidad de gente que venía era increíble – interminable. Así que el día que regresé me fui directo al restaurante y desde ese día he trabajado ahí. Nunca consideré que no iba a ayudar y nunca lo he lamentado”.

Dice que el cuarenta aniversario le hizo ver el enorme cariño que la gente siente por Ben’s Chili Bowl. “Recibimos todos esos elogios y supe que Ben’s tenía que continuar. Me di cuenta también de que mi hermano no podía hacerse cargo del negocio él solo. Tenía que haber alguien aquí todos los días para mantener la calidad, la integridad y la limpieza. Incluso ahora, los dos trabajamos seis días a la semana”.

Nizam no se había planteado continuar el negocio de la familia, pero sabía en el fondo que hacía lo correcto. Su padre, Ben, no está tan seguro. Por un lado, lamenta que Nizam no ejerza de abogado, pero por otro se siente realmente orgulloso de que su hijo se haya hecho cargo del negocio.

Ahora Nizam y su esposa, Jyotika, tienen un hijo de tres años, Tariq. Su hermano Kamal y la esposa de éste tienen mellizos de ocho años. Nizam dice que espera que alguno de los hijos sigan el negocio de la familia.

A principios de este año, la familia Ali celebró el cincuenta aniversario del restaurante con una fiesta de gala en la que Bill Cosby hizo de anfitrión. También hubo una fiesta en la calle y un concierto gratuito para agradecer a los clientes.

Según Nizam, algunos aspectos del restaurante no deberían cambiar nunca. “Nuestros empleados son como de la familia. Nuestros clientes son como invitados en nuestra casa. Llegamos a conocerles”, dijo. Muchos han propuesto que Ben’s Chili Bowl podría convertirse en franquicia, pero Nizam dice que eso no ocurrirá en el futuro próximo. Él y Kamal tienen que pensar también en la calidad de sus propias vidas. “Si nos convertimos en franquicia seríamos millonarios, pero ¿sabría mi hijo quién soy?”, preguntó Nizam. “Se trata de mucho más que de dinero”.

“Ben’s es el emblema”, dice Nizam. “Mi mayor temor es que alguien que conozca y a quien le guste el restaurante diga que Ben’s ya no es lo que era. Nuestro respeto por el legado es lo que hace que la gente sienta tanto cariño por nuestro restaurante”. ■

Las opiniones expresadas en este artículo no reflejan necesariamente el punto de vista ni la política del gobierno de EE.UU.

Crear recuerdos para ganarse la vida

Por Walter Scheib



Walter Scheib (visto aquí en 1994) y la entonces primera dama Hillary Clinton promueven una dieta rica en frutas y verduras

© Time & Life Pictures/Getty Images

Empiécese con una pizca de talento. Agréguese otra pizca de dedicación, dos pizcas de preparación y media pizca de suerte. Mézclese bien y déjese añejar la mezcla.

Ésa es la receta que el célebre chef estadounidense Walter Scheib utilizó para avanzar de cocinero en pequeños restaurantes a chef de la Casa Blanca.

Walter Scheib fue chef de la Casa Blanca entre 1994 y 2005, al servicio de las familias de los presidentes Bill Clinton y George W. Bush. Ahora dicta conferencias y asesora sobre la industria culinaria en su empresa The American Chef.

Cuando preparé una de las comidas más importantes de mi carrera profesional para la primera dama de Estados Unidos, serví un costillar de cordero con batatas rojas al curry y acelga cocida a fuego lento.

Para saber si a la gente le ha gustado o no tu comida, lo único que se necesita hacer es mirar el plato. Un plato vacío significa que les ha gustado. Si no está vacío, no les ha gustado mucho.

Ese día miré el plato de Hillary Clinton y vi que no solo se había comido todo el costillar de cordero, sino que además estaba mordisqueando uno de los huesos. Tres días más tarde, me ofrecieron el puesto de chef de la Casa Blanca.

Casi veinte años antes había dado mis primeros pasos para convertirme en chef profesional y mi padre casi me echó de casa. Después de un año de universidad le dije que iba a abandonar los estudios porque mi meta era ser chef. Me dijo que tendría que empezar a pagar alquiler o irme de casa.

Mi padre era ingeniero nuclear. Era un hombre muy enfocado en lo académico y tenía múltiples títulos de prestigiosas instituciones. Al principio de mi aventura como estudiante universitario me di cuenta de que no quería una vida como la suya. Sencillamente no me parecía interesante. No quería ir de traje y corbata, sino quería llevar una chaqueta blanca.

De esta manera entré en el cruel mundo del capitalismo estadounidense. Aprendí un oficio, me gané la vida con él y anduve a los saltos durante algunos años. Fui gerente adjunto y luego gerente de una cadena de churrasquerías en Washington D.C. Trabajé de chef en varios restaurantes pequeños y establecimientos que pertenecían a cadenas empresariales, donde aprendí la parte comercial del oficio. No aprendí mucho en lo que respecta a cocinar, pero aprendí mucho sobre la gestión de sistemas, la gestión de los empleados y cómo trabajar con la gente.



© AP Images/Wilfredo Lee

Walter Scheib (en primer plano) en la cocina de la Casa Blanca

Me di cuenta de que quería trabajar como profesional de la industria culinaria y que para ello necesitaría mayor formación. Fui al *Culinary Institute of America* en Nueva York, que en esa época era la escuela culinaria de mayor prestigio de Estados Unidos. El programa duraba unos veinte meses: siete meses se pasaban en el Instituto y luego unos meses se trabajaba en el mundo real y luego uno regresaba al Instituto.

Descubrí que había escogido la profesión acertada mientras me desempeñaba como ayudante del chef de banquetes en uno de los restaurantes de aprendizaje fuera del Instituto. Un día, al final de un banquete, el chef jefe nos dijo: “Ahora nos van a presentar a toda esa gente que está en el salón”. El personal del banquete se dirigió al comedor y 1.200 personas vestidas con esmoquin y trajes de fiesta se pusieron de pie para aplaudir. Recuerdo que se me puso la piel de gallina. Fue lo más extraordinario que jamás había visto.

Ésa es la actitud que se necesita tener en el negocio de los restaurantes. Si uno no tiene pasión –repito *pasión*– por hacer feliz a la gente, está en el oficio equivocado. Las condiciones son brutales. Se trabaja de diez a quince horas al día, desde muy temprano por la mañana hasta entrada

la noche. Si a uno no le gusta ver sonreír a la gente está en el negocio equivocado. Nuestro objetivo es que la gente diga: “¡Caramba! ¡Qué bien sabe!”. El secreto está en ser parte de un instante, en hacer que la gente realmente disfrute de lo que está haciendo en ese momento.

Unos años después de haber terminado el instituto culinario, se me presentó una magnífica oportunidad en el Greenbrier, un viejo y famoso complejo turístico de lujo en Virginia Occidental. Allí estaba cuando se abrió la vacante en la Casa Blanca. Tras postularme, me enteré que otras 4.000 personas también se habían presentado. A continuación, el número candidatos se fue reduciendo. Yo fui uno de los diez que invitaron a cocinar para la primera dama en un almuerzo de prueba.

Cómo debía prepararme? Fue la prueba más difícil de mi vida profesional. Presté atención a lo que todos me decían: “tienes que hacer esto, tienes que hacer aquello, tienes que hacer lo otro”. En última instancia, lo mejor fue cocinar lo que realmente sabía hacer bien. Si hubiera intentado hacer cualquier otra cosa o pretencioso o extravagante no me hubiera ido bien. La comida sencilla pero con sabor intenso representaba realmente lo que yo era. Es una interpretación del estilo de comida campera que cocinaba en el Greenbrier: batatas hechas de modo sencillo, verduras y cordero. Es una cocina muy regional, pero yo le di un toque exclusivo en la presentación y en los elementos del sabor. Eso fue lo que decidió a la Sra. Clinton.

Ese día le dije que podíamos traer a la Casa Blanca la cocina estadounidense contemporánea, no solo para cenas privadas, sino también para los grandes banquetes de estado y las recepciones públicas. Ella reconoció que la cocina estadounidense estaba en condiciones de reemplazar la alta cocina europea que la Sra. Kennedy [la primera dama Jacqueline Kennedy] había introducido en la Casa Blanca en los años sesenta. La Sra. Clinton me instó a introducir la cocina estadounidense en el hogar de la Casa Blanca. Armé a un equipo para traer ese estilo de comida a la Casa Blanca y hacerlo fue un tremendo honor profesional.

Y, naturalmente, ha sido un gran honor personal cocinar para dos distinguidas y excepcionales primeras familias estadounidenses. Pude verles tras bastidores, como las personas que realmente son, independientemente de sus ideas políticas. ■

El sitio web del autor es <http://www.theamericanchef.com/index.asp>. (en inglés).

Un jugador de videojuegos pasa días oscuros

Por Bill Wadleigh



Foto: Susan Brown-Wadleigh

El autor en su despacho con algunos de los videojuegos que ha desarrollado.

Las tecnologías de la información y la comunicación figuran entre los sectores de mayor crecimiento y dinamismo en las últimas décadas. Un productor de videojuegos explica cómo aprovechó las circunstancias para pasar del sector de la televisión al de los MMORPG y FPS – y si no sabe lo que significan estas siglas, continúe leyendo.

Bill Wadleigh es vicepresidente de diseño de Phantom EFX, empresa que desarrolla videojuegos y juegos de casino tanto para computadoras personales como para la nueva generación de consolas.

Siempre he jugado a los videojuegos. Cuando era adolescente me entretenía con uno de la serie de televisión Star Trek en la computadora central de la universidad. Pero era el año 1975, cuando pocas personas ni siquiera se imaginaban que la computadora se convertiría en un electrodoméstico más, y mucho menos que una persona tendría una profesión inventando videojuegos. En aquel entonces estaba en la universidad,

estudiando realización de televisión. Mi ambición secreta era ser director de la edición nocturna del telediario de CBS (reconocida cadena de televisión de Estados Unidos). No lo logré, pero no me arrepiento en absoluto.

La televisión fue el lugar ideal para aprender distintas destrezas que luego me ayudaron en otros empleos. Mis primeros puestos de trabajo fueron en universidades de la región metropolitana de Washington D.C., donde trabajé en la producción de versiones en vídeo de la instrucción en el aula. Pasados varios años, me hice experto en la gestión de proyectos técnicos complejos que integraban muchos componentes: operadores de cámara, actores, contenido, programación y presupuesto.

Suelo decir que si sabes hacer algo bien, te darán la oportunidad de hacerte experto en la materia. Me dieron un ascenso y me hicieron responsable de la gestión de los proyectos, en lugar de su creación. Aprendí a realizar programas a tiempo y sin exceder el presupuesto.

En 1994, con todas estas destrezas adquiridas, me fijé un rumbo nuevo y cambié de profesión. Era el momento de la “burbuja” de Internet, momento en el que a todos se les ocurrían ideas para ganar millones de dólares en la red.

Un amigo me habló de una vacante para gerente de proyectos en VR-1 Entertainment, una empresa de tecnología de vanguardia. La empresa inició operaciones como proveedora de servicios de Internet, una de tantas en los comienzos de la era de Internet. Cada proveedora intentaba atraer a más abonados con la oferta de características únicas que aventajaban los servicios de la competencia. VR-1 tenía una división de videojuegos, pero no contaban con una persona que tuviera experiencia en la gestión de proyectos técnicos complejos. Llegué yo y como había jugado a los videojuegos toda mi vida, tenía conocimientos de programación HTML y mucha experiencia en la gestión de proyectos complejos, me dieron el trabajo.

Era una empresa recién establecida y eran muchos los riesgos, pero las recompensas eran enormes. Existía la posibilidad de generar muchas ganancias y, como mínimo, me daría la oportunidad de crear videojuegos. Así que abandoné la seguridad de mi profesión y me lancé a otra cosa nueva. Claro está que me dio algo de miedo hacer todos estos cambios. Mi esposa acababa de dar a luz a nuestro hijo y ese es un momento de la vida en el que la gente “normal” se establece y sigue trabajando en su profesión. Pero a menudo me viene a la mente una expresión que se aplica a mi carrera y a mi trayectoria profesional: “El barco en puerto está seguro, pero para eso no se han construido los barcos”. (William G.T. Shedd, teólogo y autor estadounidense del siglo XIX).

En 1994 el mundo de los videojuegos era muy diferente al de hoy. Everquest®, World of Warcraft® y demás juegos masivos multijugador de rol en línea (MMORPG, siglas en inglés) eran una propuesta conceptual con grandes riesgos inherentes y no los enormes éxitos que son en la actualidad. El reto que presentaba crear un juego en línea era que debía ser de tamaño pequeño, fácil de descargar, con gran capacidad de repetición de jugadas y un componente social que hiciera posible el “chateo” entre los jugadores. El VR-1 tenía una herramienta llamada Conductor, que hacía posible que cientos de jugadores de todo el mundo participaran a la vez en un mismo juego. Hoy día, esto se considera como algo normal, pero en los tiempos del módem que se comunicaba por vía telefónica a una velocidad de 9600 baudios, era una verdadera novedad y le dio a la empresa una ventaja competitiva.

Fui productor de VR-1 Crossroads® y más tarde de Fighter Ace 1.5® para Microsoft, y diseñador de una serie de videojuegos por correo electrónico para Hasbro Interactive y de un juego lanzado al mercado junto con la consola Xbox. Luego la empresa corrió la misma suerte que otras muchas que aparecieron durante la burbuja del “dot-com”. Se redujo en tamaño y luchó por sobrevivir, pero con el tiempo se vino abajo.

Tras dejar VR-1 en el 2000, trabajé para algunas de las empresas más grandes en la industria del videojuego. Desempeñé varios puestos en mi ascenso de productor a director de estudios de videojuegos para máquinas tragamonedas, aparatos de apuestas y juegos en línea. En total fui el responsable de crear casi 100 videojuegos que ganaron millones de dólares para las empresas. Con el tiempo, obtuve una patente de invención para mis ideas y productos de videojuegos.

En 2007, me contrataron en la empresa Phantom EFX de Cedar Falls (Iowa). Dirijo un equipo internacional de artistas y programadores informáticos que diseña videojuegos. Desarrollamos juegos de ocio, uno de los sectores de mayor crecimiento del mundo de la informática. Diseñamos juegos de naipes, póquer, tragamonedas y juegos de mesa.

Mi primer proyecto ha sido un videojuego Darkest of Days™ para PC y Xbox 360 que estará disponible a principios de 2009 y donde el jugador puede ver la acción en primera persona (FPS, siglas en inglés). Para mí, ha sido un reto trabajar con un equipo nuevo y una nueva herramienta tecnológica para realizar las especificaciones del diseño gráfico de un juego de tecnología avanzada. Para ello, utilicé todas las destrezas, experiencias y trucos que he aprendido en este trabajo. Estoy en mi salsa.

He viajado un largo camino, beneficiándome de la tecnología. Lo que me entusiasma de mi recorrido es que he podido trabajar realizando productos que rebasaban la imaginación. He encontrado el trabajo de mis sueños. Sólo me tardó varias décadas llegar hasta aquí. ■

La potenciación de una comunidad

Por Gwen Moore



Foto: Jeffrey Phelps, cedida por Milwaukee Journal-Sentinel. Publicada con autorización

La congresista Gwen Moore abraza a las jóvenes bailarinas que presentaron una función la noche en que fue elegida al Congreso en 2004. Fue reelegida por tercera vez en 2008.

Antes de que hubiera Americorps existía el programa VISTA (Voluntarios al servicio de Estados Unidos), creado en 1965 en el marco de la denominada guerra contra la pobreza iniciada por el presidente Lyndon Johnson. Diez años más tarde, una joven afroestadounidense participó en el programa con la idea de ayudar a su vecindario en Milwaukee (Wisconsin), y así comenzó una vida dedicada al servicio.

Gwen Moore es legisladora en la Cámara de Representantes de Estados Unidos desde 2004. Es la primera afroestadounidense que representa el estado de Wisconsin en el Congreso. Antes de este cargo fue funcionaria en el gobierno de su estado, cargo que ocupó durante 14 años. VISTA le concedió el galardón de Voluntaria de la década 1976-1986.

“**E**ncontraremos el camino o lo crearemos nosotros mismos”.
Ése era el lema cuando presté el juramento para ingresar en el programa de Voluntarios al Servicio

de Estados Unidos (VISTA) en la década de 1970, y se convirtió en mi mantra personal.

Ingresé en VISTA porque el vecindario donde me crié estaba a la deriva. Yo pertenecía a la junta de la asociación de vecinos de Midtown, en mi ciudad natal de Milwaukee (Wisconsin), y luchábamos para sacar a la gente de la pobreza.

Toda la vida había vivido en Midtown y vi que la situación financiera se había convertido en arenas movedizas en las que se estaba hundiendo la comunidad. La gente, que para comenzar ganaba muy poco, pagaba tasas irrazonables en sus préstamos y seguros. Las instituciones financieras tradicionales no querían prestar servicio en barrios urbanos pobres. Las empresas se derrumbaban y cerraban.

En la junta de la asociación sabíamos que la falta de recursos bancarios era un elemento clave de la decadencia de nuestro vecindario. Las instituciones no invertían en los vecindarios próximos al nuestro y las oportunidades que normalmente existían en otras partes eran sólo sueños. La



Moore (primera fila, segunda por la izquierda) integró este grupo de voluntarios que participó en un programa de capacitación en 1982.

asociación se dio cuenta de que la comunidad necesitaba una institución financiera local que proporcionase la base sobre la cual se pudiera construir un futuro estable.

La junta de la asociación me pidió que me hiciera miembro de VISTA y organizara una iniciativa de potenciación financiera. Nuestro proyecto era establecer la Cooperativa de crédito de desarrollo comunitario Cream City con el objeto de ofrecer servicios bancarios y préstamos para proyectos que crearan empleo, estimularan el comercio local y contribuyeran al desarrollo de los barrios marginados de Milwaukee.

Tuvimos que partir de cero. No teníamos grapadoras, plumas, papel ni escritorios. Pedimos, tomamos prestado y negociamos precios mínimos para comprar mobiliario y utensilios de oficina. Mis colegas y yo trabajamos casi todas las noches, los fines de semana y los días feriados para transformar nuestro sueño en una empresa.

A principios de noviembre, durante mi primer año, nos enteramos de que existía un programa de préstamos del gobierno federal que podría servir de capital de explotación. El plazo del 30 de noviembre estaba a menos de un mes. Trabajamos día y noche preparando la documentación y los formularios necesarios. Días antes del plazo de entrega trabajamos durante el feriado de Acción de Gracias reunidos en la mesa de mi comedor a fin de completar la solicitud y el plan comercial. La ardua tarea que realizamos ese día, acompañados del pavo y la salsa de arándano, sigue siendo uno de mis recuerdos favoritos de ese feriado. Nuestra diligencia dio fruto y recibimos un préstamo de 10.000 dólares, que sirvió de capital inicial que necesitábamos para abrir la cooperativa de crédito.

A continuación, teníamos que ganarnos el apoyo de la comunidad. Fuimos de puerta en puerta y convencimos a los residentes a abrir cuentas en Cream City. El importe mínimo para abrir una cuenta era de 50 dólares, lo cual era mucho dinero para una comunidad donde la mayoría recibía prestaciones de asistencia social. No obstante, logramos abrir suficientes cuentas para demostrar que

Cream City podía convertirse en una institución de valor para la comunidad.

Cuando por fin abrimos las puertas de Cream City me hipnotizó el efecto que tuvo en la comunidad. La gente pudo empezar a pensar en el ahorro, en lugar de sólo hacer alcanzar el dinero. Podían invertir en la comunidad mediante un préstamo de vivienda para un pequeño negocio y devolver algo a la comunidad contratando a sus habitantes o mejorando su pequeña zona del vecindario.

La actividad económica de Midtown comenzó a retumbar. Se establecieron asociaciones que con el tiempo trajeron al barrio lavanderías y centros de salud. Cream City produjo un impulso económico que dio lugar al desarrollo de la vivienda y a la mejora de la calidad de vida. Siguieron otros negocios,

la comunidad descubrió un nuevo orgullo y el vecindario experimentó un renacimiento.

Demasiada gente cree que donde uno comienza determina donde termina. Eso no me sucedió y no debería sucederle a nadie. VISTA (que ahora se denomina AmeriCorps-VISTA) cambió todo para mí y para la comunidad donde me crié. Ahora, más de 30 años más tarde, en la zona de Midtown hay prosperidad, crecimiento y orgullo. La cooperativa de crédito Cream City abrió el camino para que esta comunidad pobre de un barrio marginado tomara el control de su propio destino. Cream City pasó a convertirse en otra institución y hoy mi familia sigue invirtiendo en este banco.

Mi experiencia en el programa VISTA me enseñó el valor de la autoayuda, la consolidación de coaliciones, la colaboración interracial y la movilización. Gané confianza en mi misma, paciencia y fe, así como destrezas financieras, de desarrollo de contactos y de organización. Más que todo, me di cuenta de que pueden lograrse grandes cosas con la fuerza colectiva de una comunidad, lo cual fortaleció mi compromiso con el servicio a la comunidad. Actualmente desempeño mi labor en la comisión de Servicios Financieros de la Cámara de Representantes de Estados Unidos y tengo la oportunidad de ayudar a otras comunidades inseguras. Si no me hubiera presentado como voluntaria en el programa VISTA dudo que hubiera podido ascender a mi actual cargo.

No obstante, mi servicio de voluntariado en VISTA no fue sólo para potenciar a mí, sino para potenciar a la comunidad. Proyectos como la cooperativa de crédito son el legado de VISTA, porque abrieron el camino que otros siguieron. Ese camino permite salir de la pobreza. ■

Cada llamada es distinta

Por Andrea Clark



Foto cedida por Andrea Clark

Andrea Clark en la estación de bomberos de la ciudad de Fairfax (Virginia).

Una bombera recuerda como abandonó su profesión de ingeniera para ingresar en una profesión menos lucrativa y de mayor riesgo.

Andrea Clark lleva 15 años ejerciendo de bombera y paramédica. Narró su historia a la periodista Phyllis McIntosh.

Llevaba poco más de un año trabajando de ingeniera cuando decidí que no era para mí y que quería dedicarme a ser bombera. En 1991 recibí mi licenciatura en ingeniería electrónica y conseguí un trabajo en los laboratorios de visión nocturna del Departamento del Ejército, donde trabajé más que todo en los contratos de desarrollo de cámaras. Mi supervisor insistía en que debía apuntarme a muchas clases para poder ascender, pero soy una persona activa y no me gusta estar sentada durante horas. Ya conocía la profesión de bombero porque había sido bombera voluntaria en la universidad, así que decidí que había llegado el momento de cambiar de profesión.

Me inscribí en un programa universitario sobre incendios y cómo combatirlos y empecé a realizar las pruebas escritas y de aptitud física para ser bombera. La ciudad de Fairfax y el condado de Fairfax, en Virginia, me hicieron ofertas de empleo al mismo tiempo. Fue una decisión difícil, pero al final opté por la oferta que me hizo el cuerpo de bomberos de la ciudad, que con dos estaciones y 65 personas era más pequeño. Es un entorno de familia donde todos nos conocemos y nos vemos más a menudo que los bomberos que trabajan para el condado, cuyo cuerpo abarca 41 estaciones de bomberos.

Fui sólo la segunda mujer que contrató el cuerpo de bomberos de la ciudad. Algo que aprendí es a no decir que una puede hacer algo que en realidad no puede hacer. Conozco mis limitaciones y no tenía miedo a pedir ayuda o aclaraciones. Los compañeros respetaron eso.

Me encanta ser bombera porque cada llamada es distinta, ya sea que contestemos una llamada de servicios



Foto cedida por Andrea Clark

El horario de trabajo de Clark le permite pasar más tiempo junto a sus hijos Benjamín, de 3 años, y Kendall, de 8. (Foto de 2005).

médicos de urgencia, una alarma de incendio o que de hecho vayamos a apagar un incendio en un edificio. Es un trabajo que exige mucho físicamente, pero siempre he estado en buena forma, he sido una persona activa y practiqué deportes durante mi juventud, así que la actividad física ha mantenido mi interés en el trabajo.

Este es un trabajo peligroso por naturaleza, pero generalmente eso no es lo primero que pienso. Ya sea que tenga que entrar a gatas en un edificio incendiado o que acudamos a apagar un incendio de automóvil, para mí es una aventura.

En los 15 años que he trabajado con este cuerpo de bomberos he ascendido en el cargo. Comencé como bombera, llegué a formar parte del personal paramédico y después me ascendieron a lugarteniente y durante cinco años he sido jefa de bomberos. Realicé inspecciones de edificios para garantizar que estaban en cumplimiento con el código de incendios. Cuando había un incendio, investigaba el suceso y verificaba si había sido accidental o intencional. Tenía facultades policiales para hacer detenciones si era necesario.

Mientras tanto tuve dos hijos, que actualmente tienen 11 y 6 años, así que decidí que necesitaba volver al trabajo de turno para poder dedicarle más tiempo a mi familia. Se abrió una vacante al cargo de capitán y es el cargo que desempeño actualmente. Eso significa que soy la supervisora de la estación cuando estoy de turno. Trabajo un turno de 24 horas, luego tengo 24 horas libres con un ciclo de cinco días. Después tengo un descanso de cuatro

días. A menudo puedo llevar a mis hijos a la escuela y recogerlos por la tarde y hacer cosas juntos. Es fácil visitar su escuela.

Tengo 40 años y soy feliz con lo que hago. Espero jubilarme a los 50, tras 25 años de servicio. El próximo paso en la profesión sería como jefe del cuerpo de bomberos, cargo que incluye el comando del lugar de un incendio o un accidente. No quiero hacer ese trabajo aún, pero en cinco años puede que cambie de opinión.

Cuando la gente me pregunta sobre un cambio de profesión, le digo que sigan lo que les dicta el corazón. Si no te gusta lo que haces, no vas a querer ir a trabajar todos los días. Cuando me cambié de

profesión tuve que aceptar una reducción de sueldo de 15.000 dólares, pero en mi caso el dinero no significaba nada. Yo quería ser feliz. Tenía sólo 25 años y no tenía hijos, así que también tenía el tiempo y la energía para comenzar una profesión nueva.

No siempre me siento satisfecha cuando llego a casa después del turno. Sin duda no siempre hay incendios que apagar. Sin embargo, hay días en que ayudamos con un parto o salvamos la vida de un hombre en medio de un ataque al corazón o sencillamente suministramos sacos de arena a una mujer que teme que se inunde su casa durante una tormenta. Esa mujer estaba tan agradecida que me abrazó entre lágrimas y luego me envió una maravillosa nota de agradecimiento. Por eso hago lo que hago. ■

Recursos

Más información (en inglés)

Libros, artículos sitios Web y películas sobre la cómo elegir una profesión

BOOKS

Bolles, Mark E. and Richard N. Bolles. *Job-Hunting Online: A Guide to Job Listings, Message Boards, Research Sites, the UnderWeb, Counseling, Networking, Self-Assessment Tools, Niche Sites*, 5th ed. Berkeley, CA: Ten Speed Press, 2008.

Bolles, Richard N., Carol Christen, and Jean M. Blomquist. *What Color Is Your Parachute? For Teens: Discovering Yourself, Defining Your Future*. Berkeley, CA: Ten Speed Press, 2006.

Brooks, David. *On Paradise Drive: How We Live Now (and Always Have) in the Future Tense*. New York, NY: Simon & Schuster, 2004.

Danziger, Sheldon and Cecilia E. Rouse, eds. *The Price of Independence: The Economics of Early Adulthood*. New York, NY: Russell Sage Foundation, 2007.
<http://www.princeton.edu/pr/pwb/08/0505/econ/>

Erickson, Tamara J. *Plugged In: The Generation Y Guide to Thriving at Work*. Boston, MA: Harvard Business Press, 2008.

Fields, Bea, ed. *Millennial Leaders: Success Stories from Today's Most Brilliant Generation Y Leaders*. New York, NY: Morgan James, 2008.

Gavin, Michelle D., ed. *A Work in Progress: The Prospects and Potential of the World's Youth*. New York, NY: International Debate Education Association, 2008.

Howe, Neil and William Strauss. *Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York, NY: Vintage Books, 2000.

Huntley, Rebecca. *The World According to Y: Inside the New Adult Generation*. Crows Nest, New South Wales, Australia: Allen and Unwin, 2006.

The Millennials: Americans Born 1977 to 1994, 3rd ed.; by the *New Strategist* editors. Ithaca, NY: New Strategist Publications, 2006.

Pink, Daniel H. *The Adventures of Johnny Bunko: The Last Career Guide You'll Ever Need*. New York, NY: Riverhead Books, 2008.

Pink, Daniel H. *A Whole New Mind: Moving from the Information Age to the Conceptual Age*. New York, NY: Riverhead Books, 2005.

Sutherland, Anne and Beth Thompson. *Kidfluence: The Marketer's Guide to Understanding and Reaching Generation Y: Kids, Tweens, and Teens*. New York, NY: McGraw-Hill, 2003.

Books by Contributors

Rennicke, Jeff. *Treasures of Alaska: Last Great American Wilderness*; photographs by Michael Melford. Washington, DC: National Geographic, 2001.

Scheib, Walter and Andrew Friedman. *White House Chef: Eleven Years, Two Presidents, One Kitchen*. Hoboken, NJ: J. Wiley, 2007.

ARTICLES

"Briefing Strategies: Generation Y: Marketing to the Young Ones (18-26s)," *Euromonitor International*, September 2007.
[http://www.euromonitor.com/Generation_Y_Marketing_To_The_Young_Ones_\(18_26S\)](http://www.euromonitor.com/Generation_Y_Marketing_To_The_Young_Ones_(18_26S))

Brooks, David. "The Organization Kid," *Atlantic Monthly*, vol. 287, no. 4 (April 2001): pp. 40-54.

Farrell, Andrew. "The World's Richest Dropouts," *Forbes*, June 30, 2008.
http://www.forbes.com/businessbillionaires/2008/06/30/billionaires-education-college-biz-billies-cx_af_0630billiedropouts.html

INTERNET RESOURCES

Government

Americorps
The national youth service program.
<http://www.americorps.gov>

Career Voyages

A joint effort of the U.S. Department of Labor and the U.S. Department of Education offers career-related posters, brochures, and information about occupations and industries.

<http://www.careervoyages.gov/index.cfm>

EDU411

A U.S. government site that serves as a portal to a variety of information on higher education and career selection.

<http://www.edu411.org/programs/>

Finding Yourself: Top Personality and Career Tests on the Web

http://www.edu411.org/featured_articles/Finding_Yourself:_Top_Personality_and_Career_Tests_on_the_Web/

O*NET Resource Center

The Occupational Information Network (O*NET), a government-sponsored site, offers a broad range of information about occupations.

<http://www.onetcenter.org/links.html>

Associations

Association of Career Professionals International

This association specializes in all aspects of career services, including career management and transition, assessments, coaching, talent retention, and organizational consulting.

<http://www.iacmp.org/index.html>

College Summit

This nongovernmental organization works to give promising but underprivileged high school students a boost into adult life by sponsoring college boot camps, coaching them, and preparing them for application, selection, and financial aid.

<http://www.collegesummit.org/>

EdVenture Partners

This organization provides real-world professional marketing experience to college students by partnering with actual corporate/government/organizational clients.

<http://www.edventurepartners.com>

National Association of Colleges and Employers (NACE)

NACE connects employers with schools and students and does extensive surveying of college students.

<http://www.naceweb.org>

Universum

With a focus on marketing and branding, this company does an annual survey of college seniors in the U.S. and around the world to determine trends in employment choice.

<http://www.universumglobal.com>

FILMOGRAPHY

Clerks (1994)

<http://www.imdb.com/title/tt0109445/>

Producer: Miramax Films

Synopsis: A day in the lives of two convenience store clerks named Dante and Randal as they annoy customers, discuss movies, and play hockey on the store roof.

Running time: 89 minutes

Glengarry Glen Ross (1992)

<http://www.imdb.com/title/tt0104348/>

Producer: New Line Cinema

Synopsis: An examination of the machinations behind-the-scenes at a real estate office.

Running time: 100 minutes

The Graduate (1967)

<http://www.imdb.com/title/tt0061722/>

Producer: Embassy Pictures

Synopsis: Recent college graduate Benjamin Braddock searches for direction in life and becomes ensnared in romantic entanglements.

Running time: 105 minutes

Ladder 49 (2004)

<http://www.imdb.com/title/tt0349710/>

Producer: Touchstone Pictures

Synopsis: Under the watchful eye of his mentor, a probationary firefighter matures into a seasoned veteran at a Baltimore, Maryland, fire station.

Running time: 114 minutes

Working Girl (1988)

<http://www.imdb.com/title/tt0096463/>

Producer: 20th Century Fox

Synopsis: When a secretary's idea is stolen by her boss, she seizes an opportunity to steal it back by pretending she has her boss's job.

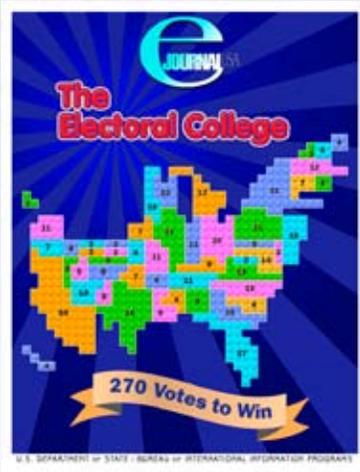
Running time: 113 minutes



America.gov
Contamos la historia de Estados Unidos

eJournalUSA tiene nueva sede

<http://www.america.gov>



**UN
BOLETÍN
MENSUAL
PUBLICADO
EN VARIOS
IDIOMAS**

